



PELASTUSOPISTO

Oppilaitoksen toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Antopäivä	1.11.2022
Diaarinumero	PeODno-2022-613
Voimassaoloaika	1.11.2022-31.12.2025
Muuttaa / kumoaa	PeODno-2017-631
Kohderyhmät	Pelastusopiston opiskelijat ja henkilökunta





Sisällys

Sisällys.....	1
1 Johdanto.....	2
2 Velvoite oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen	2
3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoitus.....	3
3.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely	3
3.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneet	3
3.3 Kyselyn keskeiset tulokset	3
4 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet	4
5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuraaminen, arviointi ja päivitys sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely.....	5
6 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käsittely ja hyväksyminen.....	5



1 Johdanto

Valtion viranomaisilla on yleinen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisvelvoite. Pelastusopistontavoitteena on sisällyttää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen läpäisyperiaatteella kaikkeen suunnitteluun, toimintaan sekä seurantaan ja arviointiin. Pelastusopistolla on työyhteisöä koskeva *Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma* (PeODno-2021-697), johon ei ole yhdistetty oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtävää tasa-arvosuunnitelmaa. Tasa-arvovaltuutetun näkemykseen perustuen Pelastusopistolla on siis kaksi erillistä suunnitelmaa.

Pelastusopistolla on noudatettu oppilaitoksen toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa, joka on laadittu vuosille 2017-2019. Suunnitelman mukaisesti sen päivitys on sovittu kolmen vuoden välein tapahtuvaksi. Päivitys on kuitenkin osoittautunut haasteelliseksi Pelastusopiston toimintaympäristössä mm. seuraavista syistä. Muiden oppilaitosten tapaan opiskelijaryhmät etenevät opetussuunnitelmansa mukaisesti eli opiskelijoiden vaihtuvuusonjatkuva. Tiivis lukujärjestys asettaa haasteita opiskelijoiden aktiiviselle osallistumiselle. Käytännössä on ilmennyt myös se, että tasa-arvoasiat eivät ole herättäneet suurta kiinnostusta opiskelijayhteisössä, vaikka oppilasyhdistystä on pyritty vahvasti aktivoimaan asiassa. Myös oppilasyhdistyksen hallitus, jota on kytketty tasa-arvotoimintaan, vaihtuu puolivuositain ja jo pelkän tiedon siirtäminen seuraaville toimijoille on haasteellista. Tasa-arvosuunnitelmasta poikkeavaan suunnitelman päivittämiseen on jouduttu myös puhtaasti resurssisyistä ja henkilöstövaihdoksien vuoksi, joiden vaikutukset kärjistyivät koronan aiheuttaman poikkeuksellisen tilanteen vuoksi.

Varsinaisessa oppilaitoksen toiminnassa on mahdollisuuksien mukaan otettu huomioon oppilaitoksen toiminnallisessa tasa-arvosuunnitelmassa esille nostettuja toimintatapoja ja toimenpiteitä. Vuonna 2019 on päivitetty toimintaohje epäasiallisen toiminnan ehkäisemiseksi ja tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtymiseksi. Kaikki opiskelijat suorittavat sisäministeriön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan verkkokoulutuksen.

Aikaisemmin perustettua tasa-arvoryhmää ei ole saatu käytännössä toimivaksi edellä kuvattujen haasteiden vuoksi. Tasa-arvoasioita käsittelevät strateginen johtoryhmä ja työsuojeluryhmä (TS-ryhmä). Tasa-arvoasioita käsitellään myös Pelastusopiston oppilasyhdistyksen kanssa.

Pelastusopiston edustajat ovat olleet mukana sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä. Ryhmässä on käsitelty mm. opiskelijavalinnan kriteereitä ja toimenpiteitä toimialan hakijoiden monimuotoisuuden lisäämiseksi.

2 Velvoite oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, myöhemmin tasa-arvolaki) 5 §:n mukaan viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tyttöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä ovat samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksentoteutumista.

Tasa-arvolain 5 b §:n mukaan koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtainen tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa. Suunnitelman tulee sisältää selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvioaikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista. Erytystä huomiota tulee kiinnittää opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppi meroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 6 §:ssä säädetään koulutuksen järjestäjän velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen



edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavaratjamuutosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoitus

3.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

Pelastusopistolla toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely loka- marraskuussa 2021. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä selvitettiin sekä opiskelijoiden että henkilökunnan käsitystä Pelastusopiston opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Samalla pyrittiin saamaan vertailutietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kehittymisestä. Kyselyn vastaukset eivät kuitenkaan ole täysin vertailukelpoisia, koska tässä kyselyssä ovat mukana aiemmista kyselyistä poiketen myös yhdenvertaisuutta koskevat kysymykset.

Kyselyn toteuttamisesta vastasi Pelastusopiston tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiopalvelut (TKI-palvelut). Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista, mutta kattavuuden ja luotettavuuden varmistamiseksi tavoiteltiin mahdollisimman laajaa osallistujajoukkoa. Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä, johon vastattiin nimettömänä. Vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti ja aineistoa analysoitiin tilastollisin menetelmin. Yksittäisen henkilön vastaukset eivät ilmene tuloksista, eikä yksittäistä henkilöä ei voida tunnistaa.

3.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneet

Kyselyyn vastasi yhteensä 93 henkilöä. Kaikki vastanneet eivät olleet vastanneet kaikkiin kysymyksiin.. Kyselyn toteuttamisajankohtana Pelastusopistolla oli henkilökuntaa 126 ja opiskelijoita noin 400. Vastausprosentti jäi 17,7 %:iin, jota voi pitää todella alhaisena. Vastausprosentti laski edellisestä kyselystä, jossa se oli 19,5 %. Alhaisen vastausprosentin takia kyselyn vastauksia ei voi yleistää, erityisesti koska useimmat kommentit jäivät yksittäisiksi.

Kyselyyn liittyen tuli palautetta sekä sähköpostitse että suusanallisesti, miksi ei oltu vastattu. Kyselyä ei pidetty tarkoituksenmukaisena tai tarpeellisena. Muutamat ilmoittivat näkemyksensä, ettei Pelastusopistolla ole mitään tasa-arvo-ongelmaa ja sen takia jättivät vastaamatta. Tämä saattaa osaltaan kertoa myös tasa-arvotietoisuuden lisäämisen tarpeesta. Sisäministeriön hallinnonalalla on ollut runsaasti erilaisia kyselyjä, mikä on osaltaan saattanut aiheuttaa vastaamisväsymystä.

Vastaajista naisia oli 31 (opiskelijat 21; henkilökunta 10) ja miehiä 58 (opiskelijat 42; henkilökunta 16), yhteensä neljä vastaaja ei halunnut määritellä tai kertoa sukupuoltaan. Verrattuna nais- ja miepuolisten opiskelijoiden määrää naisia oli vastaajina suhteellisesti enemmän kuin miehiä. Opiskelijoita oli vastaajien joukossa 64, opetushenkilöstöä 18 ja muuta henkilökuntaa 11. Opiskelijat jakautuivat ilmoituksensa perusteella tutkinnoittain seuraavasti: hätäkeskuspäivystäjät 15, pelastajat 16, alipäällystö 5 ja päällystö 28.

3.3 Kyselyn keskeiset tulokset

Kyselyn tulokset ovat keskiarvoja asteikolla 0–5. Arvioitaessa tuloksia on huomioitava alhainen vastausprosentti.



Parhaiten toteutuu *sukupuolten välinen tasa-arvo*. Opiskelijoiden (n=27) näkemykset tuottavat keskiarvoksi 4,3. Tässä kohden henkilökunnan (n=64) näkemys oli hieman alhaisempi eli 4,2. Opiskelijoiden mielestä sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu parhaiten opintososiaalisissa eduissa eli asumisessa ja ruokailussa. Eniten parennettavaa näyttää olevan oppilaitoksen rekrytointiviestinnässä. Sen sijaan sisäänottokriteereitä yli 70 % vastaajista pitää tasa-arvoisina.

Henkilökunnan näkemykset eivät ratkaisevasti poikkea opiskelijoista lukuun ottamatta sukupuolten tasa-arvon toteutumista oppilaitoksen tarjoamissa vapaa-ajan palveluissa (sauna ja liikuntatilat): henkilökunta keskiarvo 3,7, opiskelijat keskiarvo 4,0.

Edellisten kyselyjen tapaan naisten omat sauna- ja kuntosalivuorot nousivat esille puolesta ja vastaan. Naisten erillisiä vuoroja esitettiin poistettavaksi, toisaalta niitä kiiteltiin.

Myös *eri-ikäisten opiskelijoiden yhdenvertaisuus* toteutuu kyselyn perusteella hyvin. Opiskelijoiden vastausten keskiarvo on 4,2 henkilökunnan vastaavan keskiarvon ollessa 4.

Kysymykseen, *tukeeko Pelastusopiston ilmapiiri* sitä, että Pelastusopistolla voi halutessaan *yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan* esimerkiksi seksuaalivähemmistöön, uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään, eri kielelliseen ryhmään, etniseen vähemmistöön, ammattiyhdistysliikkeeseen ja poliittiseen puolueeseen saatiin opiskelijoiden keskiarvoksi 1,5, jota voi pitää alhaisena. Henkilökunnan näkemysten keskiarvo oli hieman parempi eli 1,6. Pelastusopiston ilmapiirissä on kehitettävää tässä suhteessa. Samalla huomiota kiinnittää ”En osaa sanoa” vastausten varsin suuri määrä molemmissa vastaajaryhmissä. Prosentuaalisesti näin vastanneita oli joko saman verran tai enemmän kuin ”ei” vaihtoehdon vastanneita.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen uskonnolliseen, etniseen, kielelliseen tai muuhun vähemmistöön kuuluvien osalta näyttäytyy edellistä parempana. Molempien vastaajaryhmien näkemysten yhdenvertaisuuden toteutumisesta ovat keskiarvolla 4,1. Parhaiten molempien mielestä yhdenvertaisuus toteutuu oppilaitoksen opintososiaalisissa etuuksissa. Heikoimmin toteutuu tasa-arvo oppilaitoksen rekrytointiviestinnässä, jossa siinäkin keskiarvo on kuitenkin 3,8.

Avoimissa vastauksissa nostettiin esille, että Pelastusopiston opiskelijat ovat hyvin homogeeninen joukko. Esimerkiksi etnisiin tai uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvia opiskelijoita ei yksinkertaisesti ole. Useampi kommentti oli siitä, että Pelastusopistolla on erittäin avoin ja tiivis ilmapiiri, johon sopii ihminen kuin ihminen uskonnosta tai seksuaalisesta suuntautumisesta huolimatta. Toisaalta muutamassa vastauksessa tuli ilmi joko suoraan tai epäsuorasti se, että Pelastusopistossa on vaikea kertoa kuuluvansa uskonnolliseen vähemmistöön. Vastausten laaja kirjo kertoo hyvin erilaisista yksilöllisistä kokemuksista, jotka eivät missään muodossa vähennä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin liittyvän asennekasvatuksen tarvetta.

Enemmistö niin opiskelijoista kuin henkilöstöstä ei ollut havainnut viimeksi kuluneen vuoden aikana Pelastusopistolla syrjivää menettelyä. Yksittäisissä vastauksissa nostettiin kuitenkin esille, että opettajat ja opiskelutoverit viljelevät jatkuvasti naisia alentavia kommentteja, kuten työttömyyden, ulkonäköön ja naisten heikkouteen viittaamista.

4 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet

Kyselyn ja käytettävissä olevan muun aineiston perusteella Pelastusopiston tasa-arvotilannetta voi pitää yleisesti tarkastellen hyvänä. Haasteina ovat edelleen pelastajatutkimuksen miesvaltaisuus ja hätäkeskuspäivystäjätutkimuksen naisvaltaisuus, mikä tulee huomioida opiskelijarekrytinnassa. Erityisesti opiskelijarekrytointiviestintään kiinnitetään huomiota niin visuaalisessa kuin kirjallisessa ilmaisussa. Tässä tehdään yhteistyötä pelastustoimen ja hätäkeskustoimijoiden kanssa.



Erillistä tasa-arvoryhmää ei perusteta uudelleen, vaan tasa-arvoasioita käsitellään strategisessa johtoryhmässä, TS-ryhmässä ja oppilasyhdistyksen hallituksen kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ovat rehtorinvastuualueella, mutta kaikilta virkamiehiltä edellytetään näiden asioiden huomioimista läpileikkaavasti toiminnassaan. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat asioita, joiden kanssa on työskenneltävä jatkuvasti.

Henkilökuntaa ja opiskelijoita kannustetaan tekemään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia ja edistäviä aloitteita ja esityksiä. Jokaisen yhteisössä opiskelevan ja työstelevän vastuutta ilmoittaa ja puuttua epäasialliseen, tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta loukkaavaan tai uhkaavaan käyttäytymiseen korostetaan. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen vaikuttavaan asenneilmastoon, käyttäytymiseen ja kielenkäyttöön vaikutetaan jatarvittaessa epäkohtiin puututaan 0-toleranssin periaatteella.

Pelastusopistolla on jatkossakin edustus sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä, jonkatuotoksia viedään oppilaitoksen käytäntöihin. Pelastusopisto osallistuu alan monimuotoisuudesta käytävään keskusteluun ja monimuotoisuutta edistäviin toimenpiteisiin huomioiden kuitenkin työelämän vaatimukset, jotka tutkinnon suorittaneiden on täytettävä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön koulutusta jatketaan ja terävöitetään hallinnon ja henkilöstöjohtamisen opetuksessa kaikissa tutkinnoissa. Uudet opiskelijat suorittavat sisäministeriön aihealueen verkkokoulutuksen.

Toiminnallisesta tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan henkilökunnan ja opiskelijoiden Petrassa. Suunnitelmasta järjestetään myös jälkkäri (eli infotilaisuus), joka tallennetaan.

Tasa-arvoasioita otetaan säännöllisesti esille oppilasyhdistyksen hallituksen kanssa.

Pelastusopiston tarjoamien aktiviteettien tasa-arvoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen kiinnitetään huomiota. Kyselyssä kommentteja puolesta ja vastaan herättäneestä naisten kuntosalivuorosta (1 h/vko) ei luovuta, koska se on asiallisessa suhteessa koko käytettävissä olevaan kuntosaliaikaan.

5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuraaminen, arviointi ja päivitys sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

Oppilaitoksen toiminnallisessa tasa-arvosuunnitelmassa esille nostettuja toimenpiteitä ja niiden tuloksellisuutta arvioidaan vuosittain TS-ryhmässä ja strategisessa johtoryhmässä. Rehtori tiedottaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa tapahtuvista muutoksista ja mahdollisesti esille tulevista ongelmatilanteista. Yksittäisiä henkilöitä koskevat tilanteet selvitetään esihenkilön kanssa.

Tasa-arvosuunnitelma koskee vuosia 2022-2024. Seuraava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely järjestetään syksyllä 2024. Tuolloin arvioidaan, onko tarkoituksenmukaista toteuttaa yhteinen kysely opiskelijoille ja henkilökunnalle vai järjestetäänkö erilliset kyselyt.

Myös henkilöstölle suunnattua vuosittaista VmBaro-kyselyä voidaan hyödyntää suunnitelman toteutumisen arvioinnissa, mikäli ko. kyselystä nousee sovellettavaa tietoa.

6 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käsittely ja hyväksyminen

Pelastusopiston TS-ryhmä on käsitellyt suunnitelman 14.10.2022.

Pelastusopiston strateginen johtoryhmä on käsitellyt suunnitelman 31.10.2022.

Pelastusopiston rehtori on hyväksynyt suunnitelman 2.11.2022.



Rehtori Mervi Parviainen

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu asianhallintajärjestelmässä. Pelastusopisto
02.11.2022 klo 10:31. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Jakelu

Petra, opiskelijat, henkilökunta

Sisäministeriö, pelastusosasto